我国高校智库联盟内聚外联的激励机制设计研究*

■ 孙瑞英 王浩
黑龙江大学信息管理学院 哈尔滨 150080

摘要：［**目的/意义**］强化高校智库联盟内部知识贡献的理念，加强联盟与用户的信息沟通，提升高校智库联盟的服务效能。［**方法/过程**］指出要打破我国高校智库联盟理事会制度原有的管理模式思维定势，分析内聚外联激励机制设计的本质与思路。规划高校智库联盟激励机制设计的流程，强调联盟目标与成员需要相匹配，激励方式与资源共建动机相契合，激励效果与阶段性、年终评价对接，加强比较交流与组织同化等设计要点。［**结果/结论**］提出我国高校智库联盟内聚外联的激励机制设计路径与策略：工作激励机制、报酬激励机制、精神荣誉激励机制、有效沟通激励机制。

关键词：高校智库联盟 内聚外联 激励机制
分类号：C932
DOI:10.13266/j.issn.0252-3116.2019.14.002

1 引言

智库(think tank)是为决策者提供最佳理论、策略、方法和思想等的一支重要力量[1]。为提升国家软实力，党中央把建设中国特色新型智库提升为国家战略[2]。多家高校智库成立了“高校高端智库联盟”，即高校智库联盟，学界对高校智库联盟的研究也出现多篇成果[3-8]，但到目前为止，“高校智库联盟”激励机制的研究却很少。教育部公布的《高校高端智库联盟公约》中第六条规定“立足共建共享，推动内聚外联”，旨在促进智库联盟成员间的沟通，加强协同攻关，履行高校智库咨政、启民与育人的重要使命[9]。但依据热力学第二定律“一切自然过程总是沿着分子热运动的无序性增大的方向进行”[10]，高校智库联盟在自然运行中，联盟成员更倾向于使用较少的已方资源来完成联盟任务(分析过程和结果笔者在另文中已专题讨论)。如果联盟内没有有效的激励措施，就无法真正实现“立足共建共享，推动内聚外联”。2019年1月3日，河南高校高端智库联盟在郑州成立，它的成立，为河南高校智库间相互学习、共同提高搭建了平台，必将形成集合优势，提升每一个联盟成员的水平，增进河南高校智库群的社会影响力[11]。但是，俗话说万事开头难，为了少走弯路，新建成的河南高校高端智库联盟更有必要分析借鉴其他智库联盟的经验，围绕“河南高校高端智库联盟”早进行联盟的激励机制设计，本文以河南高校高端智库联盟为样本，研究高校智库联盟的激励机制设计，以期增强联盟的群体内聚力，再以河南高校高端智库联盟为源头，研究联盟的“外联”。希望本文研究成果能强化高校智库联盟内部知识贡献的理念，加强联盟与用户的信息沟通，提升高校智库联盟的服务效能。

2 内聚外联激励机制设计的本质与思路

河南高校高端智库联盟是由河南省各高校的高端智库自愿参加，由河南省教育厅主管和指导的应用对策型智库联盟，首批有53家高校高端智库加盟，这53家智库运行时间都在3年以上，以特色优势学科和人文社科研究基地、协同创新研究中心等为依托，在支撑政府决策和社会服务等方面成绩突出并获得良好评价；同时都举办过高层次的智库论坛，产生了较大的社会影响；53家高校高端智库办公场所相对稳定、咨询条件成熟，有领军人才和适应智库建设的研究团队；集结来自郑州大学、河南大学、河南师范大学、黄河科技

* 本文系2018年度黑龙江省高等教育教学改革一般研究项目“面向‘双创’实践的研究生创新能力培养机制研究”(项目编号：SJGY20180400)和2017年国家社会科学基金面上项目“新型智库协同知识管理能力与智慧服务创新研究”(项目编号：17BTQ052)研究成果之一。
作者简介：孙瑞英(ORCID:0000-0002-4522-4548)，图书馆学系主任，教授，博士，E-mail:sunruiying1970@163.com；王浩，博士研究生。
收稿日期:2018-10-24 修回日期:2019-01-24 本文起止页码:13-19 本文责任编辑:易飞

学院等全省53所高校的专家学者,学术积累深厚。河南高校高端智库联盟聚焦国家以及河南省的重大决策部署,围绕社会发展的重大难点问题,发挥高校智库联合攻关优势,提升服务地方社会经济发展的适应度,为政府和企事业单位建言献策。河南高校高端智库联盟功能定位于发挥政策研究、政策建言、人才培养、舆论引导等。该联盟既为河南长远发展而开展基础理论研究,又为河南省委、省政府的科学决策提供坚实的理论支撑,更围绕重大现实问题,开展多学科综合研究,提出具有针对性和操作性的政策建议;努力培养复合型智库人才,为中国特色、中原风格的河南新型智库建设提供人才保障;针对河南及国家社会热点问题,积极释疑解惑[11]。

2.1 打破理事会制度原有的管理模式思维定势

河南高校高端智库联盟的管理采用理事会制度,联盟理事会主要负责联盟发展的重大决策,对联盟涉及战略实施的事项进行监督和指导,但无法规定联盟成员对联盟的贡献程度,也无法监督联盟成员是否履行联盟合约,因此,联盟理事会对联盟成员的约束能力极其有限。河南高校高端智库联盟的咨政建言成果对53家联盟成员来说,就是公共物品,联盟成员没有动力提供产权界定不清的公共物品的供给,同时,这53家智库虽然都来自高校,但在拥有的智力资源、决策支撑能力、核心服务潜力等方面存在较大的差异。联盟理事会如不能有效激励,联盟成员必然会没有贡献自身的特色资源进行资源共建的积极性,反而会心安理得地"搭便车"。因此,如不能打破理事会管理模式的思维定式,不能对联盟成员进行有效的激励和约束,联盟成员就会无动力主动进行理论研究,更不能围绕重大现实问题,开展多学科综合研究,挖掘河南政府和社会用户的需求,积极进行以满足用户需求为导向的资源共建,从而无法建立联盟有效的信息供给链,联盟将无法践行知识服务、学术交流、咨政建言、经济献计等服务宗旨。

2.2 探寻激励机制设计的本质

社会赋予大学的社会使命为穷理、正心、修己、治人之道等。高校智库从属于高校,河南高校高端智库联盟的成员来自郑州大学、河南大学、河南师范大学、黄河科技学院等全省53所高校,其社会使命必然随着政治、经济、社会生活的渗透,向为社会大众服务的方向发展[12]。联盟成员必须走联合发展的道路,聚焦国家和河南省的重大决策部署,围绕重大难点问题,发挥高校智库联合攻关优势,加强高校为地方社会经济发展服务的力度,提升高校建言献策的质量。社会心理学家沙赫特指出:群体自身内聚力与群体内部的奖励方式有关[13]。依据孙睿等学者的观点:只要对河南高校高端智库联盟进行充分的激励,该智库联盟的整体绩效将提高到4倍[14]。因此,要使河南高校高端智库联盟成员产生联盟组织所期望的行为,就必须紧紧围绕联盟成立的宗旨为联盟成员设置目标,即全力聚焦河南省国民经济,聚焦河南省社会发展与改革开放中的具有全局性、战略性、前瞻性、长期性以及综合性问题,为省委省政府的决策服务,为破解河南省改革发展中难题献计献策。并通过目标导向刺激联盟成员有利于联盟组织目标的动机,并按联盟组织所需要的方式行动,这就是高校智库联盟激励的实质。据行为科学理论可知:绩效 = 能力 × 动机激发程度。在联盟成员能力不变的条件下,其为联盟做贡献的工作成绩的大小取决于其受到的激励程度的高低。也就是说,联盟成员能力是基础,智库联盟组织的激励是动力,只要通过有效的激励措施调动联盟成员资源共建的积极性和主动性,"河南高校高端智库联盟"的服务绩效就会提升。

2.3 确定激励机制设计的思路要点

依据行为修正理论,把河南高校高端智库联盟成员看做一个个"黑箱",避免涉及联盟成员的复杂心理过程而只讨论其行为,研究联盟成员某种行为及其结果对后续行为的影响。结合行为强化理论可知:当联盟成员某种行为的结果对其有利时,这种行为就会重复发生;不利时,则这种行为就会减少甚至不再出现。前者称为"强化",后者称为"弱化"。根据这种"刺激—反应"的强化模式,可以设计河南高校高端智库联盟成员的激励强化措施[15]。

河南高校高端智库联盟成员个体是有理性的,每个成员对联盟中的合作关系和联盟的发展有既定的判断,了解联盟将在战略研究、政策建言、人才培养、舆论引导等方面发挥重要功能。因此,在分析激励河南高校高端智库联盟成员的因素时,必须考察联盟成员希望从联盟中获得什么以及他们如何能够实现自己的愿望。依据弗鲁姆于1964年提出的期望理论可知:"激励力量 = 效价 × 期望概率 × 回报的可能性"[16],因此,还要注意处理好努力与绩效、绩效与奖赏、奖励与满足需要三个方面的关系,见图1。

这三个方面的关系也是调动河南高校高端智库联盟成员资源共建积极性的三个条件:①努力与绩效的关系,即联盟成员感觉到通过一定程度的努力而达到

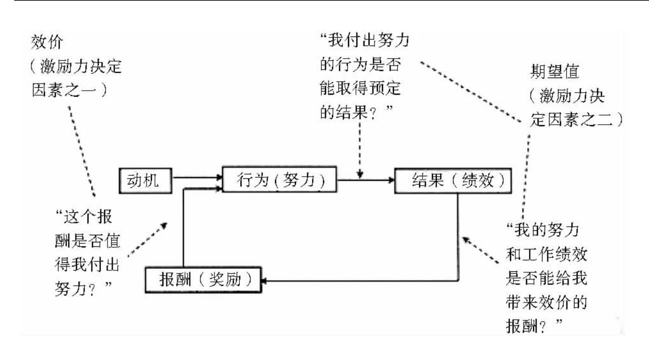


图 1　调动高校智库联盟成员资源共建积极性的三个条件

联盟要求的工作绩效的可能性;②绩效与奖赏的关系,即联盟成员对于达到一定工作绩效后能否获得应得奖赏结果的信任程度;③奖励与满足联盟成员需要的关系,即联盟成员所获得的潜在结果或奖赏对成员的重要性程度,与成员的目标和需要有关[17]。结合前述期望理论可知,河南高校高端智库联盟的激励机制设计必须反映成员需要与目标之间的关系,要激励联盟成员,就必须让联盟成员明确:①联盟能提供给他们真正需要的东西——有利于成员智库开展多学科的综合研究,培养复合型智库人才,能为新型智库建设提供人才保障,提升其引导社会舆论和咨政建言的能力;②联盟成员追求的东西是和其资源共建绩效联系在一起的,提高资源共建的绩效就能提高自身的收益。

3　高校智库联盟激励机制设计的过程

研究河南高校高端智库联盟内聚外联的激励机制必须是一个由点到面、由局部到整体依次递进,有机联系的过程,如图 2 所示:

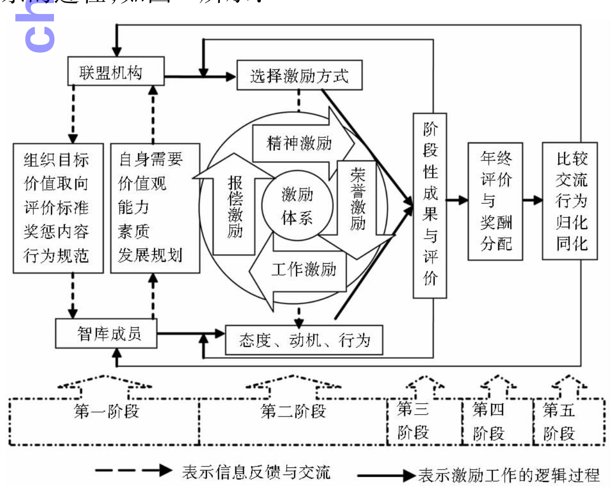


图 2　智库联盟内聚外联的激励过程

没有得到满足的需要会成为引发行为的动机,因此激励过程是一个挖掘内在需要,研究引发动机,再研究动机如何推动行为,最终指向一定目标的系列过程。因此,本研究将从河南高校高端智库联盟成员的需要出发,探讨其工作动机激发的规律,再研究动机产生、变化和行为目的选择等心理活动规律,进而巩固和发展成员的积极行为、改造和转变成员的消极行为[18]。

3.1　确保联盟目标与成员需要相匹配

图 2 中的第一阶段主要是通过信息的双向交流研究联盟目标与成员需要相匹配的过程。河南高校高端智库联盟旨在发挥战略研究、政策建言、人才培养、舆论引导的重要功能,其成员的需要则是依托河南长远发展的基础理论研究,开展多学科的综合研究,在为省委、省政府科学决策提供具有针对性和操作性的政策建议的基础上,努力为本机构培养复合型的智库人才,为中国特色、中原风格的新型智库建设提供人才保障,同时,针对社会热点问题释疑解惑,引导社会舆论。从需要的作用上来看,需要即行动内驱力,包括认知内驱力、自我提高内驱力和附属内驱力[19]。在设计激励机制时,既要考虑联盟的组织目标、价值取向、绩效评价标准、奖惩内容、联盟成员行为规范等,又要考虑联盟成员自身需要、价值观、能力、素质以及发展规划等,由于联盟成员需要的满足是由其对知识吸收和利用的行为提供的,要使智库联盟成员明白:加入联盟进行资源共建共享,与联盟其他成员间相互学习,接受新的知识内容会调动智库联盟成员的认知内驱力,激发联盟成员更愿意为联盟做贡献的动机;激励方式要培养和激发联盟成员自我提高的内驱力。联盟成员的附属内驱力是指为了保持权威并获得被赞许或认可而表现出来的一种把行为做得更好的需要。因此,激励机制设计过程中,要了解智库成员群体,不仅要适当给予联盟成员更多的赞许或认可,也应该鼓励成员之间彼此相互赞许或认可,这将成为一个强有力的动力因素,能够有效调动联盟成员为联盟做贡献的积极性[20]。

3.2　力求激励方式与资源共建动机相契合

图 2 中的第二阶段,是激励方式选择阶段。根据心理学家托尔曼的观点可知,河南高校高端智库联盟成员的行为是指向一定目的的,其行为既包含正在做什么,又包含行为的目的和指向何处。联盟成员行为的目的以及一切引起、支配和维持、推动其行为的直接心理动力,即行为的动机[21]。动机决定联盟成员资源共建行为的指向功能、维持和调整功能。动机的强化理论认为成员的行为具有目的性并反作用于环境,行为的后果对自身有利时,该行为会重复出现,行为的后果对自身不利时,该行为就会减弱或消失,也就是说,联盟成员对易于达到目的的行为具有优先选择的特

点，因此，联盟成员行为动机可以修正其行为[22]。动机决定了联盟成员资源共建的积极性，影响联盟成员进行资源共建的积极性动力因素主要有三种，即推力、拉力和压力。推力是发自联盟成员自身的愿望和需求，它可以通过成员对加入联盟的必要性的认识、对加入联盟协作共赢的需求欲望、对未来的期待等产生；拉力指激励方式和奖励力度对联盟成员产生的吸引力；压力指激励方式和惩戒力度对联盟成员的要求，迫使其从事资源共建活动。这三种因素都可以促使联盟成员进行资源共建活动，因此都是成员资源共建的动力因素。总之，激励方式的设计和选择要与成员的行为动机相契合，找到成员资源共建的推力、拉力和压力。

3.3 注重激励效果的阶段性评价

图 2 中的第三阶段是对河南高校高端智库联盟成员已经取得的阶段性成果和资源共建工作进展及时进行评判，以便联盟和成员双方再做适应性调整。这种激励效果的阶段性评价要选择适当的评价周期，可根据联盟成员的资源共建工作任务确定为半个月、一个月、一个季度或半年等。联盟成员资源共建工作的实际绩效取决于其能力的大小、成员努力程度以及对所需完成资源共建任务理解的深度，如对完成目标所需从事的活动以及影响成员任务完成的其他因素的理解和掌握。所以，阶段性评价内容可包括：激励方式是否能够提高联盟成员的工作能力，并能帮助成员成长；成员对得到的奖励与取得的成绩之间的密切程度的理解，即奖赏能不能成为提高绩效的刺激物；成员对需要付出的努力和受到奖励的力度和概率是否有恰当的认识；成员对激励措施是否满意；成员是否认为获得的报偿是公平的，是否愿意进一步努力等。

3.4 年终评价与奖酬分配相挂钩

图 2 第四阶段的激励工作是在年终进行的，河南高校高端智库联盟成员要配合联盟管理机构——河南省教育厅和联盟理事会对自己的资源共建工作成绩进行评价，并据此获得联盟组织的奖酬或接受批评和惩罚。同时，河南省教育厅和联盟理事会要善于听取联盟成员对激励机制的评价：联盟机构是否洞悉联盟成员的工作态度、增加联盟成员的工作经验、提升联盟成员的服务水平、为联盟成员的知识服务搭建了更好的外部环境等；河南省教育厅和联盟理事会对智库联盟成员的激励收益是否真正与其对联盟的贡献相挂钩；联盟成员过去的表现是否会直接影响到现在和未来的奖惩结果。年终评价与奖励分配要与风险全额年度奖励相挂钩，设立基本年度奖励、风险年度奖励和高贡献年度奖励；联盟成员能为河南长远发展而开展基础理论研究，为各项决策提供理论支撑和具有针对性和操作性的政策建议，工作不出现失误，就可以获得基本年终奖励。对联盟贡献小的联盟成员视具体情况只能拿到部分风险年度奖励，而贡献大的联盟成员可以获得全部风险年度奖励和高贡献年度奖励。通过实行风险年度奖励，可以使联盟成员的收益明朗化，同时可以激励联盟成员提高风险意识。

3.5 实现比较交流与行为归化和同化

如图 2 中的第五阶段，河南高校高端智库联盟成员将对自身从资源共建工作过程和任务完成后所获得的奖酬与其他成员进行比较，并与自己过去的收益相比较，观察自己从资源共建工作中所得到的奖酬是否满意，是否公平。通过比较，若成员觉得满意，将愿意继续为联盟做贡献；如不满意，可再与河南省教育厅和联盟理事会进行建设性磋商，达成一致意见。若双方不能达成共识，成员就会主动退出联盟，或者虽然选择继续留在联盟，但选择不再尽力为联盟做贡献，势必受到联盟的惩罚而导致行为归化。行为归化是河南省教育厅和联盟理事会对成员进行组织同化和对违反行为规范或达不到要求的处罚和教育。关于联盟的各种处罚制度，也要在成员加入智库联盟时向其交待清楚，即对成员进行负强化。若其违反“河南高校高端智库联盟”的行为规范和达不到联盟的要求，在给予适当的处罚的同时，还要加强教育，旨在提高联盟成员对行为规范的认识和行为能力，即再一次的被联盟组织同化。所以，组织同化实质上是促进成员不断学习的过程，对联盟组织的可持续发展具有十分重要的意义。

4 内聚外联激励机制设计的路径与策略

经济学家佩鲁的增长极理论指出：每个智库成员对联盟的贡献度不可能是相同的。联盟的发展通常是以一个或数个“增长中心”逐渐向其他联盟成员传导的过程[23]。核心智库作为增长极，形成核心智库与其他智库紧密结合的智库联盟综合体，即实现智库联盟的“内聚”，然后以智库联盟为源头，向外扩散，实现河南高校高端智库联盟—国内高校智库群—国内智库圈—国际智库网的四重联动体系，即实现联盟的“外联”。

4.1 制度驱动的工作激励机制

河南高校高端智库联盟是具有共建性、开放性的非盈利性学术团体。理事会是其当前组织管理形式。理事会组织结构较为灵活，但缺乏一定的约束力。联

盟成员在资源共建过程中会呈现对联盟资源供给的“囚徒困境”及“搭便车”行为。常言道:没有规矩,不成方圆,因此,河南高校高端智库联盟要建立起一套能够激励联盟成员的相对固化、规范化的一系列制度与工作规范,形成资源的合理配置与联盟理事会管理方式方法的优化组合:第一,联盟理事会要发布联盟运行章程,规定联盟成立的目标、工作任务、组织结构、运行机制等,明确联盟成员的责任与义务。第二,建立处罚机制,对不作为的联盟成员进行惩罚,处罚方式包括物质惩罚、行政处理、舆论谴责等[24]。第三,建立利益协调机制,包括两部分内容:①对联盟任务的成本与收益进行核算,通过核算,一方面掌握联盟智力资源的整合及科研成果的产出情况,另一方面为实施利益补偿制度做好信息统计工作;②对利益补偿制度进行监督,监督机制设立的作用在于确保利益补偿制度的顺利进行,并对联盟工作中的利益突发事件进行调节。第四,通过建立内部约束行为,引导联盟成员积极开展资源共建,为联盟做贡献,完成联盟任务,避免“搭便车”行为。联盟建立的各种制度要具有前瞻性和针对性,在制度制定前一定要对储备性政策进行研究,这样才能及时设计出专业化、系统化和建设性的制度体系,提升联盟机构综合研判和战略谋划能力,制度体系才会对联盟成员的资源共建工作形成激励。这种制度建立起来后,制度会对每一个联盟成员的等量劳动成果给予等量待遇,形成一个公平竞争环境,从而使联盟成员乐于为联盟工作。

4.2 利益驱动的报酬激励机制

报酬激励体系是影响联盟有效运行的关键因素,如何对联盟成员的贡献给予报酬,是每个联盟成员极为关注的问题。合理报酬能成为促进联盟成员努力为联盟做贡献的动力。虽然帕累托最优是资源配置的最佳状态,但在河南高校高端智库联盟中,各个高校智库之间的博弈形成的“囚徒困境”的结局和“智猪博弈”均衡却并不是帕累托最优[25]。因此,需要设置一种报偿激励制度,这种报偿包括经济报偿,但 河南高校高端智库联盟属于知识服务机构,很多报偿可能不会直接体现为经济报偿[26]。卡尔多-希克斯补偿理论是一种次优的平衡,[27]运用该理论设计合理的报偿机制,可以缓解联盟中高校智库之间的博弈形成的“囚徒困境”的结局和“智猪博弈”均衡。河南高校高端智库联盟通过设立利益补偿制度,可以破解联盟与其成员以及成员与成员间的利益冲突与矛盾,实现有效激励,既推动智力资源的及时更新又满足用户需求,同时保障对联盟贡献大的智库成员的利益,进而推动联盟的可持续发展。

4.2.1 基本需要报偿　根据马斯洛(Maslow)的需要层次理论,只有先满足河南高校高端智库联盟成员的低层次需要,才有助于联盟成员追求高层次需要,因此联盟必须先对联盟成员进行必要的培训,提升联盟成员知识服务的基本能力。

4.2.2 高级报偿　根据双因素理论,对河南高校高端智库联盟成员的必要培训和提升其基本服务能力的措施属于双因素理论中的保健因素,应当相对稳定,但必须在考核的基础上保持联盟在总报偿中增加风险的比例,这样才能激发联盟成员为联盟努力工作的动力,提高其资源共建工作绩效。

4.2.3 期望报偿　根据弗鲁姆的期望理论可知:激励效果取决于奖酬和潜在绩效之间的关系。基于期望理论,河南高校高端智库联盟向53个成员智库提供的奖励必须是对成员智库有吸引力的、可达到的。要适当调整期望概率与实际概率的差距以及达成目标的难易程度。拉开期望与非期望行为间的差异,有助于增强对联盟成员的激励效果。

4.2.4 风险年度报偿　对联盟贡献大的智库成员,可以拿到全额年度报偿,包括基本年度报偿、风险年度报偿和奖励年度报偿;对联盟贡献小的智库成员将视其具体情况只能拿到部分基本年度报偿,更没有风险年度报偿和奖励年度报偿,可以使联盟成员的收益明朗化,同时可以激励联盟成员提高风险意识。

4.2.5 管理权报偿　河南高校高端智库联盟要设轮值主席单位,所有智库联盟成员单位均可提前申请,但要依据上一年度的贡献,经联盟主管机构评价议定,评价通过后正式担任,任期为1年。轮值主席单位和河南省教育厅共同管理河南高校高端智库联盟,并负责联合举办当年度年会的子论坛及相关活动。被选为轮值主席单位就证明付出得到肯定,将调动联盟成员的积极性和工作热情,也将对联盟的发展起到潜在的推动作用。

4.3 目标驱动的精神荣誉激励机制

彼得·德鲁克(P. F. Drucker)在其名著《管理实践》中提出实施目标管理和自我控制的主张,指出绝不是先有工作才有目标,而恰恰相反,先有目标才能够确定每个人的工作[28]。河南高校高端智库联盟应将自身目标与联盟成员利益结合起来,体现出联盟成员在联盟中的地位和作用,从而对联盟成员产生巨大的激励作用。从联盟的角度来说,联盟管理者激励联盟成员,就是要激发和鼓励联盟成员朝着联盟所期望的目

标表现出积极主动的、符合联盟组织要求的工作行为。目标激励是通过运用一些手段或方式来刺激联盟成员达到预期的目标。在联盟成员的积极参与下,自上而下地确定联盟组织成员工作目标:智库抱团发展,形成集成效应和成熟效应,希望用2-3年时间,争取进入全国高校高端智库行列,形成河南省有影响力的品牌,再经过几年努力,使河南高校高端智库联盟进入全国顶级智库行列,并在工作中实行自我控制,自下而上地保证联盟目标得以实现。具体激励机制包括:①精神激励。它是一种内在激励,是指对联盟成员精神方面的无形激励,包括向联盟成员授权、对联盟成员的工作绩效的认可,公平公开的奖惩和晋升制度,提供培训和学习机会,进一步提升联盟成员的能力等。对联盟成员的精神激励,将深远影响到联盟成员的工作,也是调动联盟成员积极性、主动性和创造性的有效方式。②荣誉激励。马斯洛的自我实现的需要是最高层次的需要,从追求利益最大化的理性假设出发,联盟成员追求良好声誉是为了获得长期利益,因此荣誉激励将是一种终极的激励手段。联盟把成员的工作成绩与奖惩、晋级、评先进等联系起来,以联盟行为规范的形式或名义标定下来,并对贡献大的联盟成员给予表扬、奖励,让其介绍经验等,荣誉可以成为不断鞭策联盟成员保持和发扬成绩的力量,还可以对其他联盟成员产生感召力,激发比、学、赶、超的动力,从而产生较好的激励效果[29]。因此,在联盟内不要太吝啬给予一些头衔、名号,以换来联盟成员的认可感,从而激励起联盟成员的干劲。荣誉激励的具体措施包括:开展优秀联盟成员的评比活动;给予联盟成员非业绩性竞争荣誉;颁发内部荣誉证书或聘书;借助荣誉墙和联盟年鉴来激励联盟成员;以联盟成员的名字命名某项事物或服务。

4.4 平台驱动的有效沟通激励机制

斯蒂芬·P·罗宾斯(S. P. Robbins)提出了绩效函数 $P=F(M,A,C)$,其中,P是个体的工作绩效,M代表行为积极性,A代表个体的能力,C代表个体把握的机会[30]。搭建网络信息平台更能帮助河南高校高端智库联盟解读政策、咨政建言及推动信息交流,增加联盟及联盟成员间有效知识服务的机会。这对于形成集合优势、提升53个智库的水平、增进智库服务的社会影响力具有重要的意义:①更有助于河南高校高端智库联盟把握住机会为用户提供跨越时空限制的服务。搭建网络信息平台,促进联盟与用户之间的知识互动机制,能够解决信息不对称问题,有效弥补联盟与用户之间的信息鸿沟[31]。网络信息平台的内容应包括联盟介绍、联盟动态、智库成果、专家团队、在线交流等多个模块,并保证各个模块得到及时的更新。在线交流部分,根据联盟平台建设的具体情况可以开展微信推送服务,建立微信公众号,方便联盟与用户随时沟通。联盟借助网络信息平台向用户进行有效的信号传递,用户同样可以依据平台发布的信息,建立有效的双向沟通,从而选择知识服务的供给方,避免逆向选择。②提高联盟锁定核心用户、吸引潜在用户、提供个性化服务的机会。③增加联盟内部有效沟通的机会。基于平台的信息交流是一个联盟成员向另一联盟成员传递信息的有效途径,联盟中的任何一个成员,一方面从其他成员那里得到自己所需的信息,另一方面又向其他成员传送自己方面的信息,信息交流贯穿于联盟知识服务的全过程。④帮助联盟履行社会公共角色,提升"外联"的机会,推动科学知识与技术的扩散与转化。信息交流是双向的,联盟向用户发布服务信息的行为实际是参与世界的一种方式,需要从个体角度调整至全社会的公共角度。依托网络信息平台,联盟从事资政、建言、授业解惑等,实际是以联盟机构的行为参与并影响着公共生活,目的都是为了推动社会或科技进步。"河南高校高端智库联盟"的知识服务既偏向于知识的公有性,又致力于技术的市场化。"独学而无友,则孤陋而寡闻",为保障联盟知识服务方向的正确性与公共利益,联盟应注重其自身的社会公共角色属性,审视服务与研究的公共属性,积极借助网络信息平台响应用户的知识和技术需求,提高服务能力,为建设创新型河南发挥作用[32]。借助网络平台,完成从学术研究到知识服务的过渡,是联盟功能转化的关键。借助网络信息平台,将集聚具有较大影响力和国际知名度的国内外高端智库,形成高端智库协调发展的示范集群,充分发挥各智库的研究专长以及所在高校学科、人才和国际交流合作方面的优势,为科学决策提供高水平的智力支持,在组织管理、人才培养、资源配置、研究内容、科研方法等方面为中国特色新型智库建设提供有益借鉴。

参考文献:

[1] 张燕蕾. 智库:图书馆发展的新机遇[J]. 图书馆学研究,2009(11):5-7.
[2] 周文迪. 智慧城市智库联盟组织及运行模式研究[D]. 郑州:郑州大学,2016.
[3] 吕长红,陈伟炯,梁伟波,等. 高校图书馆信息智库构建研究——以上海海事大学图书馆为例[J]. 新世纪图书馆,2014(2):39-42.
[4] 王凤满. 我国高校图书馆智库型服务体系研究[J]. 图书情报

工作,2015,59(23):45－50.
[5] 赵雪岩,彭焱. 面向新型智库建设高校图书馆服务及发展探究[J]. 图书情报工作,2016,60(22):28－33.
[6] 高咏先. 国内高校智库数据库建设现状及图书馆服务策略研究[J]. 图书情报工作,2017,61(10):43－49.
[7] 于丰园,于群英. 中国高校智库研究进展及启示——基于文献计量分析[J]. 情报杂志,2017,36(1):72－76.
[8] 张旭,张向先. 高校图书馆智库信息服务模式研究[J]. 图书馆学研究,2017(14):59－65.
[9] 中华人民共和国教育部. 高校高端智库联盟公约[EB/OL]. [2018－08－24]. http://www.moe.edu.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2017/201709/t20170920_314901.html.
[10] 李建中. 科学与技术的离散和自洽:我国高校科技成果转化率低的根源与对策[J]. 科技管理研究,2018(11):260－266.
[11] 中共河南省委高校工委,河南省教育厅. 河南高校高端智库联盟成立揭牌暨首届河南高校高端智库峰会举行[EB/OL]. [2019－01－08]. http://www.haedu.gov.cn/2019/01/04/1546591393877.html.
[12] 黄彬. 大学公共性的困境与重建[J]. 高等教育研究,2015(5):1－7.
[13] 王鑫. 企业内聚力与生产效率刍议[J]. 商业经济,2008(2):42－43.
[14] 孙睿,苗苗,杨扬. DL公司员工激励机制探究[J]. 人力资源,2018(8):169－171.
[15] 毕蛟. 斯金纳和强化理论[J]. 管理现代化,1998(6):47－48.
[16] 毕蛟. 弗鲁姆与期望机率模式理论[J]. 管理现代化,1988(2):46－47
[17] 管理词源. 期望理论[J]. 管理观察,2017(3):101.
[18] 胡永新. 波特劳勒综合激励模型对教师激励的启示[J]. 浙江教育学院学报,2008(5):12－16.
[19] 张旭. 成就动机的心理机制探究[J]. 江西社会科学,2003(3):186－188.
[20] 王惠来. 奥苏伯尔的有意义学习理论对教学的指导意义[J]. 天津师范大学学报(社会科学版),2011(2):67－70.
[21] 雷永生. 论人类行为动机的社会性本质特点及其实现[J]. 西藏民族学院学报(哲学社会科学版),2011(2):114－118.
[22] 黄烈辉. 基于斯金纳强化理论谈中职学生学习动机的激发与维持[J]. 广东职业技术教育与研究,2013(3):125－126.
[23] 王晓轩,张璞,李文龙. 佩鲁的增长极理论与产业区位聚集探析[J]. 科技管理研究,2012(19):145－147,157.
[24] 吕阳,孙瑞英. 信息共享与版权保护的"囚徒困境"及其破解策略研究——以Google数字图书馆为例[J]. 情报科学,2016,34(11):42－48.
[25] 曾彩凤. 数字图书馆版权利益的冲突与平衡[J]. 图书与情报,2009(5):88－91.
[26] 蒋硕亮. 国家公务员复合利益均衡激励理论及其运用研究[D]. 武汉:武汉大学,2004.
[27] 陈伟斌,张文德. 基于利益平衡的网络信息资源著作权补偿原理研究[J]. 图书馆学研究,2013(19):92－96.
[28] 德鲁克. 管理的实践[M]. 齐若兰,译. 北京:机械工业出版社出版,2009.
[29] HAUSKEN K. Cooperation and between－group competition[J]. Journal of economic behavior and organization,2000,42(3):417－425.
[30] 罗宾斯,库尔特. 管理学[M]. 刘刚,程熙镕,梁晗,等译. 13版. 北京:人民大学出版社,2017.
[31] BJERREGAARD T. Industry and academia in convergence: micro－institutional dimensions of R&D collaboration[J]. Technovation, 2010,30 (2): 100－108.
[32] SCANDURA A. University-industry collaboration and firms' R&D effort[J]. Research policy, 2016,6 (9):1907－1922.

作者贡献说明：
孙瑞英：主笔写作，负责论文的观点提炼，论文框架设计；
王浩：负责相关资料收集，数据分析。

Incentive Mechanisms for Cohesive and Outreach Operation of College Think Tank Alliance in China

Sun Ruiying　Wang Hao
College of Information Management, Heilongjiang University, Harbin 150080

Abstract: [**Purpose/significance**] This paper aims to strengthen the concept of knowledge contribution within the college think tank alliance, enhance information communication between alliance and users, and improve the service effectiveness of college think tank alliance. [**Method/process**] The paper points out breaking thinking set of original management mode of council system of college think tank alliance in China, analyses the essence and train of thoughts of the design of cohesive and outreach incentive mechanism, the process of designing the incentive mechanisms of the college think tank alliance were planned, alliance goals matching member needs, the incentive mode according with the motivation of resources co-construction, stage and year-end evaluation jointing incentive effect, tightening comparative exchange and organizational assimilation and so on. [**Result/conclusion**] On this basis, the incentive paths and mechanisms for cohesive and outreach operation of college think tank alliance in China were pointed, such as work incentive mechanism, reward incentive mechanism, spiritual honor incentive mechanism and effective communication incentive mechanism.

Keywords: college think tank alliance　cohesive and outreach operation　incentive mechanism